

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Dictionnaire des risques psychosociaux

Flohimont, Valérie

Published in:

Dictionnaire des risques psychosociaux

Publication date:

2014

Document Version

le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Flohimont, V 2014, Dictionnaire des risques psychosociaux: Utilité (sentiment d'). Dans *Dictionnaire des risques psychosociaux: En 2014, le dictionnaire a reçu le prestigieux prix "René Joseph Laufer" de l'académie des sciences morales et politiques de l'Institut de France. En 2015, il a également été récompensé par le 15e Prix du Livre RH (organisé par Syntec-Recrutement, Sciences Po et Le Monde)*. . Seuil, Paris, p. 688-689.

<http://fr.wikipedia.org/wiki/Dictionnaire_des_risques_psychosociaux>

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Sur la base des définitions utilisées dans le langage courant, le sentiment d'utilité peut être défini comme la conscience plus ou moins claire, la perception que ce que l'on fait est utile ou sert à quelque chose.

Dans le monde du travail, le sentiment d'utilité vise essentiellement la perception qu'a un individu de l'utilité de la tâche qu'il exécute ou de la fonction qu'il remplit. En ce sens, le sentiment d'utilité du travailleur est étroitement corrélé à la notion de reconnaissance*. En d'autres termes, le sentiment d'utilité d'un individu – parce que c'est un sentiment et donc une perception individuelle – résulte généralement d'une interaction plus ou moins forte entre une vision intra-subjective (perception qu'un individu a de son propre travail) et un regard extra-subjectif (jugement apporté par d'autres acteurs de l'environnement professionnel tels que supérieurs hiérarchiques, collègues, clients, fournisseurs, pouvoirs publics). Selon l'individu (son histoire personnelle, ses croyances, ses valeurs, etc.), le regard extra-subjectif aura plus ou moins d'influence sur le sentiment d'utilité qu'il éprouve.

L'utilité ressentie peut être de nature individuelle ou collective. L'utilité de nature individuelle concerne l'individu qui assume une fonction ou exécute une tâche qu'il considère utile à la société. Dans ce cas, l'individu a, d'une certaine manière, intériorisé le regard des autres sous forme de normes et usages (Todorov, 2002) au point de tirer satisfaction de cette conformité. L'utilité de nature collective est, par contre, plus fortement liée

au regard des autres et à la reconnaissance, tacite ou explicite, qu'ils manifestent à l'égard de l'action ou de la fonction d'un individu. Au travers de ce regard et dans l'interaction entre la perception qu'a l'individu de sa fonction et les manifestations de reconnaissance des tiers, se construit le sentiment d'utilité.

Cependant, dans un contexte où, d'un point de vue économique, le travail est considéré comme l'ensemble des activités rémunérées qui sont exercées sur le marché de l'emploi et qui concourent à la production de biens et services, la notion d'utilité prend fréquemment la couleur d'une utilité sociale, c'est-à-dire d'une utilité qui engendre une valeur ajoutée pour la société. Cette conception de l'utilité sociale en lien avec le travail au sens strict doit néanmoins être relativisée dans la mesure où nombre d'activités non rémunérées (qualifiées traditionnellement de « non-travail ») sont porteuses d'utilité sociale pour la collectivité et de sens* pour l'individu. De cette façon, même le « non-travail » peut engendrer un sentiment d'utilité pour l'individu.

D'un point de vue philosophique, le sentiment d'utilité au travail pose la question du sens du travail, du sens de la tâche ou de la fonction, dès le moment où le travail n'est plus abordé dans une logique purement instrumentale mais comme « une voie parmi d'autres pour créer de la solidarité sociale et pour atteindre l'autoréalisation des individus » (Noguera, 2011). Cette approche philosophique a entre autres pour objectif d'enrichir le débat relatif à l'humanisation du travail.

Dans la cinquième enquête sur les conditions de travail en Europe réalisée en 2010, les travailleurs se sont vu demander s'ils avaient le sentiment de faire un travail utile. En moyenne, un peu plus de 80 % des travailleurs européens (Europe des Vingt-Sept) répondent positivement à la question. Par ailleurs, la ventilation par tranche d'âge montre que les travailleurs de plus de 50 ans éprouvent un plus grand sentiment d'utilité de leur travail que les autres. Il en va de même des indépendants par rapport aux autres catégories de travailleurs. Par contre, il n'y a pas de différence significative selon le genre.

En matière de risques psychosociaux au travail, le sentiment d'utilité joue un rôle relativement important

pour l'individu. En étroite interaction avec la reconnaissance, le sentiment d'utilité participe à la construction et à l'autoréalisation de l'individu et à son bien-être* au travail. On peut en outre considérer que l'utilité trouve une certaine traduction juridique dans l'obligation de l'employeur de fournir du travail au travailleur. Ne pas confier de travail à un individu dans le cadre d'un contrat de travail constitue généralement un manquement contractuel de la part de l'employeur. Ce dernier ne peut donc placer le travailleur dans une situation d'inutilité. Néanmoins, le fait que le travailleur se voit confier une tâche et soit occupé ne lui procurera pas nécessairement un sentiment d'utilité.

VALÉRIE FLOHIMONT

- Noguera J.-A. (2011), «Le concept de travail et la théorie sociale critique», *Travailler*, 26, p. 127-160.
- Todorov T. (2002), «Sous le regard des autres», *Sciences humaines*, 131.